

XIII International Congress on Theory of Education

XIII Congreso Internacional de Teoría de la Educación

The professional of Social Education as trainer for employment

El profesional de la Educación Social como agente de formación para el empleo

Alonso-Díaz, Laura^{a*}

^a *Universidad de Extremadura, Facultad de Formación del Profesorado, 10071, Cáceres, España*

Abstract

In this paper the current situation of the Spanish Vocational Training is presented from the perspective of Lifelong Education, and its two subsystems are explained, that of initial, formal, technical and specific vocational training and that of the subsystem of professional training for employment (including in-service training and occupational or unemployed training). The objective of this paper is to consider the Social Educator as an agent of training for employment, recognizing his professional career within the tasks set by the White Paper ANECA (2005) and the professional documents of Social Education (ASEDES, 2007). The paper concludes with the development of a pedagogically based training proposal applied to the training of Social Educators as professionals for labour integration in Education for Employment. This proposal includes aspects of training not only in traditional learning environments, but also in virtual learning environments, which the RD 395/2007 Training for Employment has established as a fundamental line of work in adult education. In this eminently practical proposition, fundamental skills for the Social Educators as agents for employment training are established, as well as pedagogical content, individual and group activities and formative assessment tasks.

© 2014 Published by Elsevier Ltd. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>).

Peer-review under responsibility of the Organizing Committee of CITE2014.

* Autor para correspondencia. Tel.: +34927257049; fax: +34927257049

Correo electrónico: laulonso@unex.es

Keywords: Vocational Training; Occupational training; Virtual Learning Environments; Social Education; Adult Education.

Resumen

En la presente comunicación dibujamos el panorama actual de la Formación Profesional Española desde la perspectiva de la Educación Permanente, y para ello presentamos sus subsistemas: el subsistema de Formación Profesional Inicial, reglada, técnica y específica; y el subsistema de Formación Profesional para el Empleo (que incluye la tradicional formación ocupacional y continua). El objetivo es contextualizar la labor del Educador/a Social como agente de Formación para el Empleo, cuya identidad y perfil profesional aparecen definidos, entre otros, en el Libro blanco de ANECA (2005) y los documentos profesionalizadores de la Educación Social (ASEDES, 2007). Como conclusión, se ofrece una propuesta formativa, pedagógicamente fundamentada, para la formación del Educador/a Social como agente de inserción sociolaboral en Formación para el Empleo. Dicha propuesta incluye aspectos de formación no sólo a nivel presencial, sino también en entornos virtuales de aprendizaje, que el propio RD 395/2007 de Formación para el Empleo establece como una línea de trabajo fundamental en la educación de personas adultas, denominándolo literalmente “teleformación”. En esta propuesta eminentemente práctica se describen competencias, contenidos de trabajo, actividades individuales y grupales y tareas de evaluación formativa que bajo nuestra perspectiva definen la Educación Social como marco de formación para el empleo.

© 2014 Published by Elsevier Ltd. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>).

Peer-review under responsibility of the Organizing Committee of CITE2014.

Palabras clave: Formación Profesional; Formación para el Empleo; Educación Social; Entornos Virtuales de Formación; Educación de Adultos.

1. Introducción

El Educador/a Social es el/la profesional que realiza una intervención socioeducativa con las personas y en sus contextos, con el fin de que éstas logren su desarrollo personal y social, su integración y participación en la comunidad en diferentes ámbitos sociales. Desempeña con otros profesionales una función de intervención social y educativa en contextos sociocomunitarios (Conferencia de Decanos de las Facultades de Educación, 2008).

Su figura, por tanto, abarca en su quehacer profesional distintos ámbitos educativos y distintos grupos de edad, estando su labor incardinada en el paradigma de la Educación Permanente.

Desde que René Maheu, director de la Unesco 1961-1974, apoyara el concepto de educación permanente como uno de los grandes cambios en la educación, se reconoce que la educación, en tanto que permanente, abarca la totalidad de formas de educación y la totalidad de la población, de los elementos y clases de la población y la totalidad de las edades de la vida. Así, la educación a lo largo de toda la vida se ha convertido en un paradigma universalmente aceptado. De cualquier modo, muy a pesar de los esfuerzos en el lenguaje coloquial y administrativo, sigue identificándose educación permanente sólo con la educación a los adultos a lo largo de toda la vida.

Tal y como afirma Domínguez (2012) se trata de un paradigma que ha de incidir en la educación con toda complejidad: en el cambio curricular, en la actualización y reconversión del profesorado, y en una serie de amplias medidas que necesariamente converjan hacia la adaptación, renovación y calidad y que predispongan y preparen para seguir aprendiendo.

Así contemplado el sistema educativo, en la actualidad ha de hacerse frente a desafíos tales como facilitar el desarrollo de competencias a lo largo de toda la vida, mucho más que la acumulación de los contenidos propuestos para cada tramo del sistema educativo reglado. Además, hoy en día, en una sociedad en constante proceso de cambio, los individuos han de seguir formándose, porque su preparación queda obsoleta ante las necesidades emergentes. Por otro lado, quienes no se formaron suficientemente tienen que recibir educación permanente para que efectivamente puedan seguir aprendiendo a lo largo de toda su vida.

En este contexto se sitúa la Educación Social como marco de formación para el empleo. Nos remitimos a los ámbitos del Educador Social que en el RD de 1992 ya reflejaba entre sus cuatro ámbitos de actuación la “formación laboral” como uno de ellos. Este ámbito vuelve a ser refutado por El Libro Blanco para el título de Educación Social de ANECA (2005), que lo reflejó entre sus ámbitos como “inserción sociolaboral”, y los documentos profesionalizadores de la Asociación Estatal de Educación Social (ASEDES, 2007). Recientemente, en las Jornadas Identidad y Perfil del Educador/a Social celebradas en Junio de 2014 en la Universidad Pablo de Olavide, se ha contemplado que la formación para el empleo como elemento de inserción sociolaboral es un ámbito o contexto en auge dado el panorama socioeconómico actual (Domínguez, 2014).

El objetivo de esta comunicación es desentramar las competencias del Educador/a Social en el ámbito de la Formación para el Empleo, para ello dibujamos su desempeño profesional como formador y agente de inserción sociolaboral. Como conclusión, finalizamos presentando una propuesta formativa pedagógicamente fundamentada para el profesional de la Educación Social en Formación para el Empleo.

2. La formación para el empleo como contexto de intervención del Educador Social

Estamos de acuerdo con Domínguez (2012) en que la formación es una construcción social que se entiende referida tradicionalmente a cómo se ha aprendido en las aulas en los periodos educativos específicos de cada edad. En el caso de la Formación Profesional se une al aprendizaje relacionado con el trabajo. De este modo, entendemos por Formación Profesional el tipo de educación que facilita un aprendizaje de conocimientos, habilidades, destrezas e integración social relativos a una ocupación específica o gama de trabajos, ocupaciones y empleos interrelacionados, más allá de si se imparte en un sistema reglado o no.

La Formación Profesional está incardinada en todo proceso de educación permanente, y hace referencia a conocimientos no sólo abstractos, sino fundamentalmente de carácter técnico y aplicado, sobrepasando el ámbito de la educación formal y adhiriéndose a los saberes adquiridos en otros planos no formales de la educación.

Para ordenar este sistema complejo de aprendizaje, siguiendo las recomendaciones de la Unión Europea en el Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente, se dibuja una recomendación de la Comisión Europea, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales y su organización en base a niveles. Estos niveles engloban tanto la educación general como la de personas adultas, tanto la Formación Profesional como la Universitaria. En este sentido, el primer nivel corresponde al final de la educación obligatoria y el octavo al doctorado. En su organización se tienen en cuenta los resultados de aprendizaje definidos en términos de conocimientos teóricos y fácticos, destrezas cognitivas y prácticas y competencias en relación a la responsabilidad y la autonomía. Estos son:

- Nivel 1. Conocimientos generales básicos. Destrezas básicas necesarias para efectuar tareas simples.
- Nivel 2. Conocimientos fácticos básicos en un campo de trabajo o estudio concreto. Destrezas cognitivas y prácticas básicas necesarias para utilizar información útil a fin de efectuar tareas y resolver problemas corrientes con la ayuda de reglas y herramientas simples.
- Nivel 3. Conocimiento de hechos, principios, procesos y conceptos generales en un campo del trabajo o estudio concreto. Gama de destrezas cognitivas y prácticas necesarias para efectuar tareas y resolver problemas seleccionando y aplicando métodos, herramientas, materiales e información básica.
- Nivel 4. Conocimientos fácticos y teóricos en contextos amplios en un campo de trabajo o estudio concreto. Gama de destrezas cognitivas y prácticas necesarias para encontrar soluciones a problemas específicos en un campo de trabajo o estudio concreto.
- Nivel 5. Amplios conocimientos especializados, fácticos y teóricos, en un campo de trabajo o estudio concreto, siendo consciente de los límites de esos conocimientos. Gama completa de destrezas cognitivas y prácticas necesarias para encontrar soluciones creativas a problemas abstractos.
- Nivel 6. Conocimientos avanzados en un campo de trabajo o estudio que requiera una comprensión crítica de teorías y principios. Destrezas avanzadas que acrediten el dominio y las dotes de innovación necesarias para resolver problemas complejos e imprevisibles en un campo especializado de trabajo o estudio.
- Nivel 7. Conocimientos altamente especializados, algunos de ellos a la vanguardia en un campo de trabajo o estudio concreto, que sienten las bases de un pensamiento o investigación originales. Conciencia crítica de

cuestiones de conocimiento en un campo concreto y en el punto de articulación entre diversos campos. Destrezas especializadas para resolver problemas en materia de investigación o innovación, con vistas al desarrollo de nuevos conocimientos y procedimientos, y a la integración de los conocimientos en diversos campos.

- Nivel 8. Conocimientos en la frontera más avanzada de un campo de trabajo o estudio concreto y en el punto de articulación entre diversos campos. Destrezas y técnicas más avanzadas y especializadas, en particular en materia de síntesis y evaluación, necesarias para resolver problemas críticos en la investigación y/o la innovación y para ampliar y redefinir conocimientos o prácticas profesionales existentes.

Bajo estas recomendaciones, el panorama de la Formación Profesional en España se dibuja en dos grandes subsistemas:

2.1. Subsistema de Formación Profesional Inicial, Reglada, Técnica y Específica

Este subsistema es el más conocido, y en ocasiones se confunde con la Formación Profesional entendida de un modo más amplio. Se trata de una formación incluida en el sistema escolar y por tanto en la legislación educativa en vigor, actualmente la LOE (2006) y la LOMCE (2014) en los artículos que modifica a la LOE. La Formación Profesional reglada en nuestro país está compuesta básicamente por la Formación Profesional Básica (introducida por la LOMCE), con la que se suprimen los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI) y que es el escalón más básico de la Formación Profesional (se dirige a alumnos entre 15 y 17 años que hayan cursado tercero de ESO o excepcionalmente segundo, previa recomendación del equipo docente y con consentimiento de padres, tutores o del propio alumno si está emancipado). Asimismo comprende la Formación Profesional de Ciclos Formativos de Grado Medio y de Grado Superior, organizados en módulos profesionales. Esta formación está vinculada con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, aprobado por la LEY ORGÁNICA 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

2.2. Subsistema de Formación para el Empleo

Los subsistemas de Formación Profesional Ocupacional y de Formación Profesional Continua se unifican con la aparición del RD 395/2007, de 23 de marzo, en lo que se ha denominado el subsistema único de Formación Profesional para el Empleo. Con dicha unificación se han introducido un conjunto mejoras que permiten adaptar la formación dirigida a los trabajadores ocupados y desempleados a la nueva realidad económica y social, así como a las necesidades que demanda el mercado de trabajo. Así se ofrecía una nueva perspectiva al enfoque de aprendizaje permanente, que desde la UNESCO y la Unión Europea es considerada como un pilar fundamental de la estrategia de empleo en una economía basada en el conocimiento. Al alargarse la vida activa de los individuos, la sociedad necesita de una nueva concepción de aprendizaje que supere la tradicional premisa de que la educación se limita a las etapas iniciales de la vida y en la que se fomente la integración de la formación y el empleo.

Esta nueva denominación de “Formación para el empleo” viene a asumir la idea comúnmente aceptada de que la formación debe buscar mejorar la capacidad de empleabilidad de las personas, configurándose como una de las vertientes de la formación a lo largo de la vida. Ésta ha ido adquiriendo una creciente importancia en nuestros días. En la actualidad están surgiendo diferentes modalidades formativas que pretenden acercar la formación a cualquier persona, independientemente del lugar en donde viva, de sus condiciones laborales, personales o sociales (Marcelo, 2011, p.3).

En dicho del RD 395/2007, se reconoce como fines de la Formación Profesional para el Empleo:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

3. El profesional de la Educación Social como agente de formación para el empleo

Partiendo de que la Formación Profesional en una sociedad actual se convierte en una de las herramientas más potentes de inserción laboral de las personas adultas, el Educador/a Social se convierte por definición en un agente fundamental para la inserción social a través de la Formación Profesional de personas adultas. En su quehacer puede actuar desde los tramos profesionales propios del sistema educativo con contenidos y enfoques profesionales, como desde la formación específica para el empleo que prepara a las personas adultas a lo largo de su vida laboral. Ambos procesos se desarrollan con pasarelas y posibilidades amplias que permiten al individuo continuar sus procesos formativos en función de las demandas sociales y del tejido productivo.

Siguiendo las aportaciones de Vaillant y Marcelo (2001), puede resultarnos fácil definir al formador/a como toda persona que se dedique profesionalmente a la formación en sus diferentes niveles y modalidades. El formador/a es un profesional de la formación, y como todo profesional, está capacitado y acreditado para ejercer esta actividad, posee un conocimiento de carácter teórico y práctico, está comprometido con su profesión, y tiene capacidad e iniciativa para aprender e innovar en su ámbito.

Entendido de esta forma, contemplamos su figura como la de un profesional del aprendizaje, un mediador entre los conocimientos y las personas que deben adquirirlos. Y, precisamente, esta función de mediación es la que provoca, en los propios formadores, dificultades relacionadas con la definición de su puesto de trabajo.

El Educador/a Social, en tanto que formador/a, será quien se dedique a organizar la formación en contextos de formación para el empleo, dirigiéndose a la capacitación, acreditación, reciclaje y desarrollo profesional continuo de personas desempleadas (Formación Ocupacional) o en activo (Formación Continua).

En este caso nos vamos a encontrar con una gran multiplicidad de agentes y funciones que englobamos en la caracterización del formador. Como ya planteaba Dupont (1991), la definición de perfiles profesionales precisos plantea problemas importantes, en tanto que estos perfiles se componen para situaciones reales y actúan en la práctica de forma muy diferenciada, desde una especialización estrecha a una amplia polivalencia, en función de destinatarios, materias, funciones, visión ideológica de la formación, etc. que a menudo se entrecruzan.

Esta diversidad de agentes de formación, situaciones, funciones y tareas pueden inducir a análisis sobre los formadores basados en su multiplicidad según quiénes sean los destinatarios (jóvenes, emigrantes, minusválidos, parados, mujeres y otros), según las modalidades de formación (formación directa, enseñanza a distancia, *b-learning*) o según las especialidades (electricidad, lenguas, informática, etc.), estatuto dentro de la profesión (responsable de formación, asesor, animador, etc.) o incluso según los momentos de su intervención en el proceso de la formación (análisis, concepción, praxis pedagógica y evaluación) (Dupont, 1991, p. 13).

De cualquier modo, a pesar de los cambios en las características de los grupos, estamos trabajando desde las teorías de la Educación de Adultos, incardinadas en el paradigma de la Educación Permanente.

Según la Conferencia Internacional de Hamburgo (1997) por educación de adultos se entiende el conjunto de procesos de aprendizaje formal o no, gracias al cual las personas cuyo entorno social considera adultas desarrollan sus capacidades, enriquecen sus conocimientos y mejoran sus competencias técnicas o profesionales o las reorientan a fin de atender a sus propias necesidades y las de la sociedad. La educación de adultos comprende la educación formal y la educación permanente, la educación no formal y toda la gama de oportunidades de educación informal y ocasional existentes en una sociedad educativa multicultural, en la que se reconocen los enfoques teóricos y los basados en la práctica.

Desde la Comisión de Comunidades Europeas (2006) se considera que la Educación de Adultos es toda forma de aprendizaje realizada por las personas adultas después de la educación y la formación iniciales, independientemente de lo lejos que se haya llegado en este proceso. La educación y la formación son factores decisivos para conseguir el crecimiento económico, aumento de la competitividad e inclusión social. Desde los programas de reforma nacional e internacional de los Estados miembros, se reconoce la notoriedad de la educación de adultos no sólo por los fines anteriormente mencionados, sino también por su capacidad para contribuir al desarrollo y a la realización personal. No obstante, es necesario seguir trabajando en esta línea, pues aún la mayoría de los sistemas de educación y formación siguen centrándose en las personas más jóvenes, en detrimento de la propia concepción de aprendizaje a lo largo de toda la vida.

De cualquier forma, hay que tener en cuenta que cuando hablamos de Educación de Adultos tenemos bajo consideración aspectos propios de la formación con adultos, que entre otros, podrían ser (Medina, 2001):

- Carácter propio y relevancia del aprendizaje en la edad adulta.
- Reconocimiento de la capacidad de aprendizaje de las personas adultas.
- Confianza de las personas adultas en sus propias capacidades de aprender.
- Relación entre actividad y aprendizaje
- Motivación para aprender y edad adulta.
- Aprendizaje y organización de la información.
- Experiencia y encuentro de culturas.
- La experiencia como fuente de aprendizaje y de conocimiento.
- Adultez y aprendizaje sobre problemas.
- El tiempo de aprendizaje.
- Aprendizaje dialógico.
- Procesos de autoaprendizaje.

4. Conclusión: Elaboración de una propuesta formativa para Educadores Sociales como agentes de inserción sociolaboral

Una vez contextualizada la formación para el empleo y la figura del Educador Social como agente de inserción sociolaboral, creemos que como resultado y conclusión final de la comunicación resulta apropiado establecer una propuesta formativa para profesionales de la Educación Social que trabajen en el ámbito de la Formación Profesional, y que se encuentre pedagógicamente fundamentada en los presupuestos presentados con anterioridad.

En nuestra propuesta, presentada a continuación y que ha sido aprobada por la Comisión de Calidad del Título de Grado en Educación Social de la Universidad de Extremadura, incluimos competencias, contenidos, actividades y tareas de evaluación formativa.

4.1. Competencias

Las competencias que se proponen desarrollar con la presente propuesta formativa son:

- Formar agentes de intervención socioeducativa y comunitaria.
- Iniciativa y espíritu emprendedor.
- Apertura hacia el aprendizaje a lo largo de toda la vida.

4.2. Contenidos de enseñanza/aprendizaje

Los contenidos de enseñanza/aprendizaje que se trabajan en la propuesta presentada son:

- La Formación como elemento de Inserción Laboral y Social y el sistema de formación para el empleo en la educación permanente:
 - La formación laboral continua: una necesidad del mercado de trabajo, de los procesos productivos y del desarrollo comunitario.
 - Antecedentes y evolución de la formación para la inserción laboral y social.
 - Procesos formativos de la Formación Profesional: conceptualización, sistema, principios y componentes, el estado de la cuestión en la Unión Europea, necesidad de un nuevo modelo.
 - Políticas en la formación para el empleo: integración de los sistemas Inicial-Reglada, Ocupacional y Continua. Políticas ante el desempleo.
- El formador de agentes socio-laborales
 - La figura del formador de agentes sociolaborales. Competencias y desempeño.
 - Estrategias del proceso formativo con adultos.

- Innovación y actualización del formador en los nuevos escenarios de formación: El formador a través de los nuevos espacios enseñanza y aprendizaje virtuales.
- La planificación del proceso formativo. "Diseños de cursos de formación". Ejemplos de "Cursos de Formación para el empleo".
- La Formación para el empleo y el sector público.
 - El Sistema Estatal de Cualificaciones Profesionales.
 - La Ley de Cualificaciones y Formación Profesional (2.002): Desarrollo, análisis y nuevos programas.
 - El Instituto Nacional de Cualificaciones Profesionales.
 - El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales: fines, funciones y catálogo modular.
 - Instituciones promotoras de empleo: SEXPE y otras.
- La Formación para el empleo y el sector privado.
 - La empresa como realidad económica: evolución histórica, concepto, elementos y tipología de empresas, su enfoque cultural.
 - El emprendimiento social.
 - La formación en la empresa: diseño, implementación y evaluación de planes formativos.
- La Búsqueda activa de empleo.
 - Técnicas, habilidades y otros elementos.
 - Creación y defensa del "Curriculum Vitae".
 - Manejo y utilización de Bases de Datos de Instituciones varias y convocatorias públicas: Ayuntamientos, Diputaciones, Comunidades Autónomas, Sindicatos, Ministerios, y distintas Empresas, entre otras situaciones posibles.

4.3. Plan de actividades y de evaluación formativa

La propuesta de actividades, individuales y grupales, que a su vez serán elementos de evaluación formativa, es la siguiente:

- Portafolios individual: incluyendo mapas conceptuales, análisis de artículos de prensa y críticas, reflexiones sobre legislaciones vigentes.
- Portafolios grupal:
 - Plan de creación de una empresa socioeducativa y defensa pública de la empresa ante posibles inversores mediante stands y formato PechaKucha.
 - Presentación de ofertas de empleo por parte de las empresas creadas y entrega de Curriculum Vitae, defendidos mediante entrevista profesional.
 - Diseño, implementación y evaluación de planes de formación para la empresa, enmarcados en las políticas de formación para el empleo de modalidad *blended learning*.

A modo de conclusión, nos gustaría destacar que si bien la labor de los Educadores/as Sociales en el ámbito de la formación y de la inserción sociolaboral aparece claramente fundamentada desde los orígenes de la Titulación Universitaria, el panorama político-social-económico actual hace que dicha función cobre especial importancia. El profesional de la Educación Social ha de estar convenientemente formado para dar una respuesta lo más acertada posible a las necesidades de los individuos, con el fin de que éstos logren su desarrollo personal y social, y de que, como ya anunciaba Ronda (2012, p.53), se dirijan a lograr la "plena ciudadanía, la participación y la inclusión social". La situación de desempleo en la que se encuentra sumido el país acentúa el rol que deben desempeñar estos profesionales, que a pesar de las dificultades han de demostrar sus capacidades para ser emprendedores, con iniciativa y dinamizadores de cambio social. Creemos que es un deber de las instituciones universitarias responsables de la titulación de Educación Social apostar por programas innovadores, que refuercen competencias e incentiven la profesionalización del Educador/a Social como promotor de cambio e inserción sociolaboral.

Referencias

- ASEDES (2007). *Documentos profesionalizadores*. Barcelona: AFD Asociados
- ANECA (2005) *Libro Blanco de los Títulos de Grado en Pedagogía y Educación*. Recuperado de http://www.aneca.es/var/media/150392/libroblanco_pedagogial_0305.pdf
- Comisión de las Comunidades Europeas (1996). *Comunicación de la Comisión: Aprendizaje de adultos: Nunca es demasiado tarde para aprender*. Recuperado de <http://www.mec.es/educa/sistema-educativo/eadul/files/2007-nunca-demasiado-tarde-aprender.pdf>
- Comisión Europea de Educación y Cultura (2009). El Marco Europeo de Cualificaciones para el Aprendizaje Permanente (EQF-MEC). Bélgica: Comisión Europea de Educación y Cultura
- Domínguez Rodríguez, E. (2012). La formación de Agentes Sociolaborales. Material policopiado.
- Domínguez Fernández, G. (Coord.) (2014). Jornadas Identidad y Perfil del Educador/a Social. Material policopiado. Sevilla.
- Dupont, G. (1991). *La formación de formadores: problemática y perspectiva*. Berlín, CEDEFOP.
- Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- Ley Orgánica de Educación 2/2006, 3 de mayo (LOE).
- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE)
- Marcelo, C. (2011). E-learning en la formación para el empleo: ¿qué opinan los usuarios? *Revista de educación*, 355, 195-196.
- Medina Fernández, O. (2001). Especificidad de la educación de adultos. Bases psicopedagógicas y señas de identidad. *Educación XXI: Revista de la Facultad de Educación*, 3, pp. 91-140.
- ONU (1997). Declaración de Hamburgo sobre la educación de Adultos. *V Conferencia Internacional de Hamburgo sobre Educación de Adultos*.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (1997).
- Real Decreto 1420/1991 de 30 de Agosto por el que se marcan las Directrices generales de los planes de estudio de Educación Social.
- Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.
- Ronda, L. (2012). El Educador Social. Ética y práctica profesional. *Pedagogía Social, Revista Interuniversitaria*, 19, 51-63.
- Vaillant, D. y Marcelo, C. (2001). *Las tareas del formador*. Málaga: Aljibe.